

Gabriele
Metzner

Pastorale Ausbildung im Predigerseminar Wittenberg¹

Einführung

Die Ausbildungsordnung des Predigerseminars Wittenberg beginnt mit zwei gehaltvollen Sätzen:

„Das Ziel der Ausbildung der Vikarinnen und Vikare im Vorbereitungsdienst (Vikariat) ist es, das Maß an Kenntnissen, Einsichten und Fertigkeiten zu gewinnen, das den Anforderungen einer auftragsgemäßen, professionellen Amtsführung entspricht, und eine persönliche Vergewisserung für den Dienst zu erlangen. Das Vikariat dient dabei der Vertiefung der im Studium gewonnenen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten und deren Überführung in die pastorale Praxis sowie der Herausbildung einer pastoralen Identität.“²

Persönliche Vergewisserung für den Dienst und die Herausbildung einer pastoralen Identität stehen im Fokus der zweiten Ausbildungsphase. Das lässt sich nicht nur an den Ausbildungskonzeptionen der Landeskirchen, sondern auch an den Curricula der Predigerseminare in Deutschland ablesen.³

-
- 1 Dieser Vortrag wurde auf der Theologischen Tagung des Martin-Luther-Bundes zum Thema Pfarrerinnen- und Pfarrerbild gehalten, die vom 18. bis 20. Januar 2016 in Sevetal stattgefunden hat.
 - 2 Rahmenausbildungsordnung und Rahmenausbildungsplan zum Vorbereitungsdienst in der Evangelischen Landeskirche Anhalts (Anhalt), der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), der Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland (EKM) und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens (EVLKS), festgestellt durch das Kuratorium beim Evangelischen Predigerseminar Wittenberg am 7. Juni 2010.
 - 3 Pointiert beschrieben im Qualitätshandbuch des Protestantischen Predigerseminars Landau, Teil 1: Konzeption der Ausbildung, 5–7.

In der zweiten Ausbildungsphase sollen die Kenntnisse des Studiums weiter entwickelt und vertieft und in Verbindung mit einer kirchlichen Praxis gebracht werden.⁴ Diese Verbindungsleistung steht im Mittelpunkt und damit die Person, die diese Leistung erbringen soll.

Darum soll es in einem ersten Abschnitt um die Frage gehen, mit welchen Erwartungen Predigerseminare eingerichtet wurden und welche Herausforderungen sich daraus bis heute stellen. Daran schließen sich Überlegungen und Beobachtungen zu Bildungsvorgängen an, die im Vikariat durch Mentorinnen und Mentoren und durch die Ausbildungsverantwortlichen im Predigerseminar und in den Landeskirchen verantwortet und initiiert werden. Am Ende stehen drei Lernfelder bzw. Bildungsprozesse, die exemplarisch einen Einblick in die konkrete Arbeit geben.

1. Professionalisierung durch Bildung

Der Blick auf die Entwicklung einer zweiten Ausbildungsphase nach dem Theologiestudium führt in das Zeitalter der Aufklärung zurück, in dem der Ruf nach einer Verbesserung der praktischen Bildung der Pfarrer laut wurde. Das akademische Studium, das bis dahin ausreichte, um ein Pastorenamt zu bekleiden, wurde mit dem Beginn des 19. Jahrhunderts als ergänzungsbedürftig empfunden. Es handelte sich dabei um eine Reaktion auf die Veränderungen innerhalb des neuzeitlichen Christentums. Die Entkirchlichung der Gebildeten und der Arbeiter, die Autoritäts- und Plausibilitätsverluste der Kirche und ihrer Geistlichen führten zu einem gewandelten Anforderungsprofil des Pfarramts. Ein Konzept der „Professionalisierung durch Bildung“ sollte den „Reform- und Modernitätsrückstand“ aufholen.⁵ In diesem Kontext steht auch die Gründung der Predigerseminare.⁶ Ihre Aufgaben und vor allem ihre Verhältnisbestimmung zum universitären Studium wurden, besonders am Anfang, auch kritisch beobachtet. Als prominenter Vertreter kriti-

4 Vgl. Helmuth Mühlmeier: Zwischen den Anforderungen des Generalisten und den Ansprüchen des Spezialisten, 103, in: Thomas Peters/Achim Plagentz/Peter Scherle (Hg.), Gottes Profis? Re-Visionen des Pfarramts, Wuppertal 2004, 97–105: Er unterscheidet drei Bereiche in der Vikariatsausbildung: Sach- und Methodenwissen – Personale Kompetenz – Persönlichkeitskompetenz.

5 Vgl. Birgit Weyel: Praktische Bildung zum Pfarrerberuf, Tübingen 2006, 261.

6 Das Predigerseminar Wittenberg gehört dabei zu den ersten Seminaren, die Anfang des 19. Jahrhunderts eröffnet wurden (1816 als Nachfolgeeinrichtung der Universität).

scher Begleitung ist hier Friedrich Daniel Schleiermacher zu nennen, für den eine wissenschaftsfördernde Atmosphäre der Kandidaten, die aus dem gesellschaftlichen Leben heraus gerissen, klösterlichem Zwang unterworfen und von weniger gebildeten Dozenten unterrichtet wurden, unmöglich erschien. Er sprach sich, als die Einrichtung des Seminars nicht mehr aufzuhalten war, gegen jeden „Vergemeinschaftungszwang“ (z. B. gemeinsame Mahlzeiten) aus.

Letztlich setzte sich mit dem Beginn des 20. Jahrhunderts für Deutschland und für einen weiten Teil Europas das Modell der zwei Orte durch: das Lehrvikariat, in dem ein Mentor den Vikar in einer Gemeinde begleitet, und das Predigerseminar oder Pfarrseminar als Ort der Reflexion, der Vertiefung der Erkenntnisse aus der ersten Ausbildungsphase und der Erprobung neuer Handlungsmöglichkeiten.

Damit änderten sich auch die Schwerpunkte einer zweiten Ausbildungsphase und ihr Verhältnis zur ersten. In diesen Transformationsschub hinein gehören auch die Auswirkungen der Bildungsreform an den Universitäten und die Aufnahme der Praktischen Theologie in den Fächerkanon. Auch spielten kirchliche und gesellschaftliche Prozesse und Einflüsse eine prägende Rolle. Das Pendel bewegte sich zuweilen zwischen der Einbindung des Nachwuchses in kirchliche Strukturen durch die Einrichtung und Beibehaltung von Predigerseminaren und dem Wunsch, der zukünftige Pfarrer möge den Herausforderungen der modernen Gesellschaft gewachsen sein und sozusagen stärker aus dem innerkirchlichen Kontext heraustreten, hin und her.⁷

Dass beide Pole nur zwei Seiten einer Medaille sind wird heute in dem Bemühen deutlich, im Predigerseminar in einer Atmosphäre geschwisterlicher und geistlicher Gemeinschaft aneinander und miteinander zu lernen,⁸ und in dem Wunsch und den Erwartungen der Kirchen und der an der Ausbildung Beteiligten, dass zukünftige Pfarrerinnen und Pfarrer sich jene Fertigkeiten und Fähigkeiten aneignen, die nötig sind, „um in einer multikulturellen und multireligiösen Landschaft über den christlichen Glauben verständlich Aus-

7 Das sog. „Spezialvikariat“, das es bis 2005 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg noch gab, gehört in diesen Kontext. Es bestand aus einem siebenmonatigen Vikariatsteil in einer Einrichtung der Industrie, des Sozialwesens oder der Politik.

8 „*Per mutuum colloquium et consolationem fratrum (et sororum)*“ – dieses Zitat aus Luthers Schmalkaldischen Artikeln kann als Stiftungsformel für das Wittenberger Predigerseminar gelten. Dietrich Bonhoeffer hat auch hier seit den 50er Jahren nachgewirkt und spielt bis heute für einige Vikarinnen und Vikare eine wichtige Rolle in der Ausbildung.

kunft“ geben zu können.⁹ Dazu braucht es die Bereitschaft und die Fähigkeit, im Spannungsfeld von Fremd- und Eigenerwartung eine pastorale Identität auszubilden und weiter zu entwickeln.

Jeder Vikar geht mit seiner Biografie und jede Vikarin mit ihrer geistlichen Prägung die Ausbildung an. Bestimmte Rollenbilder oder Vorbilder haben prägend gewirkt. Während der Zeit des Studiums gab es mitunter schon eine beobachtende Wahrnehmung kirchlicher Praxis. Die Ausbildung stellt somit einen Prozess von Selbstklärung und Vergewisserung im Blick auf den zukünftigen Beruf dar. Es geht im Vikariat um die Vikarsperson, die ausgebildet werden soll. Es geht um ein Arrangement von Situationen, in denen Rollenbilder und dazu gehörende Haltungen erprobt und reflektiert werden können.¹⁰

2. Ein Arrangement von Bildungsprozessen

2.1 *Lernen durch Differenzierung*

Die Ausbildung im Vikariat und im Predigerseminar geschieht in einem Prozess, der sich zwischen der Selbstentfaltung des Vikars/der Vikarin und der jeweiligen beruflichen Anforderung und Erwartung ereignet. Er/sie muss mit Unvorhersehbarem und Unverfügbarem rechnen und ist abhängig von Personen und Bedingungen, an denen er/sie beteiligt sein wird bzw. die von ihm/ihr als gegeben anerkannt werden müssen.

Ein solch komplexer Vorgang kann, so soll gezeigt werden, nur von dem Vikar/der Vikarin selbst gesteuert und befördert werden. Begleitung und Unterstützung erfolgen von den an der Ausbildung Beteiligten.¹¹ Förderlich

9 Michael Bünker/Martin Friedrich (Hg.): Amt, Ordination, Episkopé und theologische Ausbildung, Leuenberger Texte 13, Leipzig 2013, 205.

10 Seit 2013 gibt es den Dokumentarfilm „Pfarrer“. In ihm begleiten zwei Filmemacher (Stefan Kolbe und Chris Wright), die sich selbst als atheistisch verstehen, fünf Vikarinnen und Vikare des Wittenberger Seminars in einem Zeitraum von einem Jahr. Es ist kein Film über das Predigerseminar, sondern über fünf Menschen in einer bestimmten beruflichen und persönlichen Umbruchsituation. Die Dokumentation beleuchtet insofern die Bedeutung der individuellen Auseinandersetzung im Ausbildungsprozess.

11 „Die zweite Ausbildungsphase ist insgesamt als ein Bildungsprozess angelegt, der auf die Selbstbildung und das selbstverantwortete Lernen aller Beteiligten setzt. Dabei werden unterschiedliche Begabungen und individuelle Schwerpunktsetzungen gefördert“ (Rahmenausbildungsplan, 10).

für den Ausbildungsprozess ist außerdem, dass sich Vikare/Vikarinnen kollektional mit anderen Positionen auseinandersetzen müssen.

Der Diskurs gegenwärtiger Bildungstheorien zeigt, dass Lernprozesse durch ein Arrangement von Anpassung und Differenzierung gefördert werden.¹² „Erwachsenenpädagogik entfaltet ihre Wirksamkeit gerade dort, wo sie Menschen bei ihrer Differenzierungsarbeit unterstützt.“¹³ Das ist für Bildungsprozesse im Vikariat entscheidend und setzt einen entsprechenden Perspektivenreichtum voraus, wie er in den Gemeinden und am Wittenberger Seminar gegeben ist.

- Es begegnen sich verschiedene Sozialräume: Mega-City Berlin und die Prignitz oder die Altmark; Mittelstädte wie Tangermünde oder Jüterbog und Großstädte wie Halle oder Leipzig.
- Es begegnen sich unterschiedliche Frömmigkeitsprägungen der Vikariatsgemeinden: eher noch volkskirchlich geprägte Gebiete (Erzgebirge, in Teilen der Spreewald), traditionell entkirchlichte Regionen (Mansfelder Land) und solche mit einer durch die DDR-Zeit geprägten forcierten Säkularisierung (z. B. Eisenhüttenstadt oder auch Wittenberg und Umland).
- Es begegnen sich unterschiedliche Bekenntnistraditionen: „Dass wir hier immer zwei Agenden auf dem Tisch haben, die unierte und die lutherische, finde ich sehr anregend und hilfreich“, so die Rückmeldung einer Vikarin bei der Beschäftigung mit der Taufe.
- Es begegnen sich unterschiedliche theologische Prägungen der Vikarinnen und Vikare: die Kulturhermeneuten und Liberalen auf der einen und die Evangelikalen bzw. sich evangelistisch Verstehenden auf der anderen Seite.

Produktiv zur Geltung kommen diese Unterschiede erst, wenn sie in das Spannungsfeld von Gruppe und Individuum gebracht werden¹⁴ und damit in den Austausch der beteiligten Ausbildungsgruppen.

12 Vgl. dazu Gertrud Wolf: Zur Konstruktion des Erwachsenen, Wiesbaden 2011, 129f.

13 A. a. O., 143.

14 „Nur dadurch [...], dass es ein Individuum wagt, seine Individualität in der Sozialität zu entfalten, hat es die Chance, andere zu bereichern und sich selbst zugleich weiterzubilden und sein Kommunikationsverhalten zu verbessern“ (Isolde Karle: Der Pfarrberuf als Profession: eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft. Gütersloh 2001, 104).

2.2 *Sie sind das Subjekt Ihrer Ausbildung!*

Die Vikarinnen und Vikare im Predigerseminar Wittenberg sind im Durchschnitt 31 Jahre alt, männlich oder weiblich im Verhältnis 1:1, kommen nur selten aus einem Pfarrhaus und haben meist nur eklektische Berührungen mit einem Bereich kirchlicher Arbeit, z. B. der Jugendarbeit. Was Sieglinde Klemm in einem Gespräch mit Dietrich Stollberg schon vor 15 Jahren feststellte, gilt auch heute noch: Eine umfassende Kenntnis biblischer Texte, theologischer Verknüpfungen und daraus folgender theologischer Sprachfähigkeit¹⁵ sowie eine Vertrautheit mit pfarramtlichen Herausforderungen kann nicht vorausgesetzt werden.¹⁶

Dafür bringen unsere Vikarinnen und Vikare einen reichen Schatz an Vorerfahrungen mit: Auslandsaufenthalte, Familienphasen, schon vorhandene Berufsbiographien und Kenntnisse in den benachbarten Disziplinen wie etwa der Kulturwissenschaft spielen eine Rolle.

Sie gehören zur sogenannten „Generation Y“. Damit werden diejenigen bezeichnet, die um die Jahrhundertwende Teenager waren, also etwa Mitte der 80er Jahre geboren wurden und in behüteten Verhältnissen aufwuchsen. Sie zeigen sich ausgesprochen technologie-affin. Wissen kann jederzeit im Internet abgerufen, aufgrund der Fülle aber oft nicht verarbeitet werden. Kommunikation in den sozialen Netzwerken spielt eine große Rolle und bietet neue Möglichkeiten der Kooperation. Wichtig für diese Generation sind Freiräume, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und mehr Zeit für die Familien:

„Wir sind nicht faul. Wir wollen arbeiten. Nur lassen wir uns im Job nicht zu Sklaven machen. Wir suchen Sinn, Spaß und Selbstverwirklichung und legen Wert auf ein Leben neben der Arbeit. Wir wollen alles auf einmal: Karriere plus Kinder. Beruf plus Freizeit plus Zeit für Freunde.“¹⁷

Das hat Folgen für die Ausbildung und für die Einstellung zum Pfarrberuf. Auf der einen Seite steht die große Bereitschaft, sich einzulassen und mit einem hohen Selbstanspruch die Herausforderungen anzunehmen. Dem entsprechen auch die gestiegenen Erwartungen an die Ausbildung und an die

15 Peter Bukowskis Frage für die Ausbildung im Zusammenhang der Auferstehungshoffnung – „Was wird denn aus Erwin, jetzt, wo er tot ist?“ – bringt auch unsere Vikarinnen und Vikare bisweilen „arg ins Schleudern“ (Peter Bukowski: Die Bibel ins Gespräch bringen, Neukirchen 1994, 48f).

16 Sieglinde Klemm/Dietrich Stollberg: Für das Pfarramt lernen. Zur Didaktik der Pastoraltheologie, in: Didaktische Modelle Praktischer Theologie, hg. v. Martin Steinhäuser und Wolfgang Ratzmann, Leipzig 2002, 68–133, 72.

17 Kerstin Bund: Glück schlägt Geld, Generation Y: Was wir wirklich wollen, Hamburg 2014, 189f.

daran Beteiligten. Viele wählen den Pfarrberuf, weil sie Menschen begegnen möchten, sie begleiten und stärken wollen. Die Freiheiten, die der Pfarrberuf im Blick auf Schwerpunktsetzungen, auf Absicherung und Zeiteinteilung mit sich bringt, werden durchaus gesehen und geschätzt.

Auf der anderen Seite sind da auch Ängste und Ressentiments, in einen Beruf zu gehen, der keine festen Dienstzeiten kennt und in dem die ganze Person und Kraft in Anspruch genommen werden und der eben auch Auswirkungen auf das Privatleben und die Familie hat. Vikarinnen und Vikare beobachten ihre Mentorin, ihren Mentor und erproben schon im Vikariat Abgrenzung und Selbstsorge. Das Thema „Burnout“ spielt bereits eine Rolle. Erstrebenswert erscheint deshalb einigen die Trennung von Beruf und Privatleben, Präsenz- und Dienstwohnungspflicht leuchten immer weniger ein.

2.3 Die Anforderungssituation

Gemeinden wandeln sich und werden sich weiter verändern. Entsprechend variiert das Profil des Pfarrberufs von Region zu Region, manchmal auch schon innerhalb eines Pfarrsprengels. Deshalb brauchen die Vikarinnen und Vikare für ihre spätere Tätigkeit eine ausgeprägte Fähigkeit zu differenzierter Wahrnehmung und Diagnose sowohl der gesellschaftlichen als auch der kirchlichen Wirklichkeit. Nicht zu schnell verstehen, sondern erst einmal hinschauen, das ist die Aufgabe.

Daneben sehen sich die Vikarinnen und Vikare den Anforderungen einer Landeskirche gegenüber, die sowohl für die Aufnahme in das Vikariat als dann auch in den Entsendungs- bzw. Probedienst entsprechende Verfahren vorsieht. Am Anfang, also nach dem Studium, steht ein Übernahmeverfahren in der jeweiligen Landeskirche. Fragen der persönlichen Eignung spielen schon da eine Rolle. Die Examensergebnisse und der persönliche Eindruck fließen in die Bewertung mit ein.

Neben dem Zweiten Theologischen Examen am Ende des Vikariats gibt es Übernahmegespräche, Berichte der Mentorinnen und Mentoren, ein Votum aus dem Predigerseminar und einen von den Vikarinnen und Vikaren selbst verfassten Abschlussbericht. Pastorale Haltungen und Fähigkeiten werden ausgebildet und in gewisser Weise von den Verantwortlichen in der Landeskirche auch abgeprüft und beurteilt.

Die Bewertungsvorgänge orientieren sich an Kompetenzen, die im Verlauf der Ausbildung angeeignet und vertieft werden sollen. Es geht dabei nicht um die Perfektion von Fähigkeiten, sondern um das Einüben einer Haltung und einer Sprachfähigkeit, die es ermöglichen, in verschiedenen Lebenslagen die

Begegnung mit Menschen und Situationen stimmig zu gestalten und die Wahrheit des Evangeliums über Gott, die Welt und den Menschen auszulegen.

Im Mittelpunkt der Ausbildung und dann auch der Bewertung stehen daher die theologisch-hermeneutische, die missionarisch-kommunikative und die organisatorisch-kybernetische Kompetenz. Die Rahmenausbildungsordnung beschreibt darüber hinaus für die einzelnen Handlungsfelder Kompetenzen, auf die hin ausgebildet wird.¹⁸

2.4 *In 80 Tagen um die Welt*

So beschrieb ein Vikar am Ende seiner Ausbildung die Zeit in Wittenberg.¹⁹ Das Wittenberger Seminar wird von vier ostdeutschen Landeskirchen getragen. Da die Ausbildungsordnungen variieren, dauert das Vikariat zwischen 24 und 30 Monaten und gliedert sich in Praxisphasen in der Schule und in der Gemeinde sowie in Kurszeiten im Predigerseminar und in regionalen Studiengruppen. Gottesdienst und Predigt, Seelsorge und Kasualien, Gemeindeentwicklung und Gemeindeleitung, Gemeindepädagogik, Kirche und Öffentlichkeit sind Themen am Wittenberger Seminar. In den landeskirchlichen Studiengruppen kommen vor allem die regionalen Besonderheiten zum Zuge: Recht und Ordnung sowie Geschichte und Bekenntnistradition der eigenen Landeskirche, aber auch Themen wie Ökumene und Mission, Diakonie und Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Zur Ausbildung gehört ein sechswöchiger Kurs in Klinischer Seelsorge. Wir bilden in zwei parallelen Kursen aus, die aus einer guten Mischung von Männern und Frauen aus den beteiligten Herkunftskirchen bestehen.²⁰

18 Sie orientiert sich dabei an der Kompetenzmatrix der EKD, Gemischte Kommission/Fachkommission I, Standards für die zweite Ausbildungsphase, vom 10. 9. 2009.

19 Zur Ausbildung am Predigerseminar gehörten seit der Neuordnung der Ausbildung im Jahr 2006 bis zum Jahrgang 2014–15 eine Einführungswoche von 5 Tagen, 6 Dekaden und eine 15 Tage dauernde Schlussphase – insgesamt also 80 Tage mit bis zu 50 Vikarinnen und Vikaren. Aufgrund des höheren Ausbildungsbedarfs der Landeskirchen bilden wir derzeit in drei Kursen mit jeweils siebtägigen Kurswochen mit bis zu 65 Vikarinnen und Vikaren aus.

20 Eine Besonderheit des Wittenberger Seminars und der beteiligten Landeskirchen (außer EVLKS) ist, dass Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen mit Hochschulabschluss (etwa vier Personen pro Jahrgang) den gleichen Vorbereitungsdienst wie die Theologinnen und Theologen durchlaufen und ordiniert werden. Wir erleben den Austausch mit jenen, die einen anderen Zugang zum Vikariat haben, als bereichernd.

2.5 *In 80 Tagen um die Welt – und wer reist mit?*

Für die Ausbildung ist der Blick auf diejenigen wichtig, die die Bildungsprozesse anregen und begleiten. Da sind zuerst die Mentorinnen und Mentoren, dann die Dozentinnen und Dozenten an den Seminaren und die Studienleiterinnen und Studienleiter in den Landeskirchen. Allesamt sind sie ordinierte Pfarrerinnen und Pfarrer, zum Teil mit besonderen Fachkompetenzen ausgestattet²¹ und in der Regel mit einem Fundus an Erfahrungen in der gemeindlichen Arbeit. Sie haben selbst eine pastorale Ausbildung absolviert und bringen so die Funktion und Rolle als Mentor oder Dozentin mit ihrer individuellen Person zusammen.²²

Die Ausbildung vollzieht sich also auch und gerade in kritischer Auseinandersetzung mit den Mentoren, Dozentinnen und Studienleitern. Von Seiten der Landeskirchen wird deshalb auf eine paritätische Besetzung von Männern und Frauen, von landeskirchlicher Herkunft und theologischer Prägung „des Reisepersonals“ geachtet.

2.6 *Beobachten und Erfahrungen machen – Wissen vertiefen und Üben – Verantwortung (probeweise) übernehmen*

Lässt sich das Vikariat als ein Arrangement von Bildungsorten und Bildungsprozessen beschreiben, dann gehören zur pastoralen Bildung die aufeinander folgenden Schritte der Aneignung am jeweiligen konkreten Ort.

a) Beobachten und Erfahrungen machen

Erster Ort der Ausbildung ist die Vikariatsgemeinde.²³ Sie stellt mit ihren Möglichkeiten, aber auch mit ihren Grenzen die Grundlage der Bildungs-

21 Für einige Inhalte (Seelsorge, Einstieg in liturgische Kompetenz, Sprecherziehung, Pressearbeit, Ökumene und Mission, Diakonisches Handeln, Recht und Verwaltung) gibt es Fachreferenten und -referentinnen, die zu diesen Themen eingeladen werden.

22 In den Landeskirchen gibt es Begleitung und Fortbildungen für Mentorinnen und Mentoren.

23 Unterschiedlich strukturiert, nicht nur im Vergleich verschiedener Predigerseminare, sondern schon in unserem Ausbildungsverbund in Wittenberg, stellen sich die religions- und gemeindepädagogischen Anteile der Ausbildung dar. Den Lernort Schule mit seinen besonderen Herausforderungen und auch mit seinen Bezügen zur gemeindlichen Arbeit zähle ich zu meinen Überlegungen zur „Gemeinde“ hinzu.

prozesse dar. Hier geschieht, was kein anderer Ort bieten kann: Unmittelbare Begegnung mit den objektiven Anforderungen des Pfarramts.²⁴ Nur hier ereignet sich, was wesentlich für die Ausbildung im Vikariat ist, nämlich die jeweils neu einzunehmende Haltung in den Herausforderungen des Pfarrberufs. Freilich ergeben sich gerade daraus drei wesentliche Einschränkungen:

- Die eine besteht darin, dass die zukünftige Pfarrperson immer „der Vikar“/ „die Vikarin“ ist, so dass im Blick auf die Übernahme von Verantwortung ein Unterschied, zumindest in der Selbstwahrnehmung, bleibt.²⁵
- Die Bindung an einen Ort kann den Blickwinkel verkürzen. Es ist eben dann nur die eine Gemeinde, die eine mentorierende Pfarrperson, die eine Region, in der der Vikar ausgebildet wird. Im Extremfall kann es zu einer Verwechslung der Situation vor Ort mit der Kirche insgesamt kommen.
- Eigene Bilder können so stark sein, dass nur sie das eigene Handeln prägen, wenn sie nicht reflektiert werden; ebenso Rollenerwartungen der Gemeinde, die einen Vikar oder eine Vikarin auf bestimmte Handlungsweisen festlegen möchten.

b) Wissen vertiefen und Üben

Um die Perspektiven zu erweitern, braucht es Orte, an denen Einzelerfahrungen reflektiert und in einen gesamtkirchlichen Kontext gestellt werden, an denen Handlungsmöglichkeiten erprobt und Wissensgebiete erweitert werden. Das Predigerseminar ist der vornehmliche Ort, an dem der Vikar/die Vikarin seine/ihre Erfahrungen reflektiert:

24 Almut B. beschreibt diese Entwicklung so: „Ich selbst habe während meines Gemeindevikariates erlebt, dass ich mit der Zeit auch als Seelsorgerin in Anspruch genommen wurde. Diese Erfahrung trug dazu bei, dass ich mich selbst auch als Seelsorgerin wahrnehmen konnte“ (15).

25 In einem Interview der Wissenschaftlichen Hausarbeit (S. 20) macht eine Vikarin genau das geltend: Auf die Frage, wann sich die Vikarin zum ersten Mal als Pfarrerin gefühlt habe, sagt sie: „Das, ja ... Ich merke jetzt erst im Entscheidungsdienst, dass ich mich als Pfarrerin fühle und auch den Anspruch tatsächlich umsetzen will. ... Jetzt bin ich Pfarrerin, und ich muss tatsächlich Entscheidungen fällen – das gab’s im Vikariat nicht.“

- Einer erzählt von einem Beerdigungsgespräch: „Und denn kam so’n Knaller von einer Witwe, die überhaupt nichts erzählen wollte. Also, da war ich denn beim ersten Mal gleich in so’nem hammerharten Ding drinne, wo ich auch sehr ins Schwimmen gekommen bin.“²⁶
- Ein Vikar erzählt aus seiner Gemeinde: „Wenn ich mir vorstelle, an jedem Sonntag mit fünf bis zehn Leuten Gottesdienst zu feiern, weiß ich nicht, ob ich das durchhalte.“
- „Die erste Trauung – das war für mich ein einschneidendes Erlebnis. Danach waren alle so fröhlich und dankbar. Das hat wirklich gut getan.“

Das Predigerseminar ist der vornehmliche Ort, an dem Handlungsmöglichkeiten durch den kollegialen Austausch erweitert werden:

- Nach längerer Beratung bei einer Gottesdienstanalyse entscheidet der Vikar, durch deutliche Zeichen (ausliegende Liedblätter, Einladung o. ä.), die kleine Gemeinde zu ermutigen, zu ihm nach vorn zu kommen. Er probiert das aus und wird im nächsten Kurs davon berichten.
- Die Vikarin reflektiert nach einem Rollenspiel zum Beerdigungsgespräch, welche Impulse hilfreich für das Gespräch sind. Sie wird in Zukunft darauf achten, anders als ihr Mentor, nicht zuerst die formalen Angaben einzutragen, sondern die aktuelle Situation der Hinterbliebenen wahrzunehmen oder durch entsprechende Fragen zu beleuchten.

Das Predigerseminar ist der vornehmliche Ort, an dem Wissensgebiete erweitert und in Beziehung zur eigenen Person gebracht werden:

- Einen großen Stellenwert besitzen im Wittenberger Seminar die von den Vikarinnen und Vikaren gehaltenen Gottesdienste²⁷ und die darauf aufbauenden Gottesdienstanalysen. Liturgische Traditionen und theologische Prägungen des Gottesdienstes werden reflektiert und eingeordnet. Auf der Grundlage des gegenwärtigen Standes der Homiletik lernen die Vikarinnen und Vikare, ein eigenes Verständnis von Predigt darzustellen und zu vertreten. Grundlagen der Rhetorik spielen genauso eine Rolle wie die Frage nach Aufbau und Sprachgestalt der Predigt.

26 Christoph in seinem Interview mit Almut B. zum Thema: Komfortzone erweitern durch Erfahrungen in konkreten Situationen; Lernen durch Erfahrungsberichte anderer (XI).

27 Die Schlosskirche ist die Ausbildungskirche des Predigerseminars.

- In der Vorbereitung auf die Seelsorge beschäftigen sich die Vikarinnen und Vikare mit einem konkreten Seelsorgeansatz. Neben theoretischen Vertiefungsblöcken besprechen sie Seelsorgeprotokolle und lernen daraus eine mit der Theorie verbundene Praxis.

Das Predigerseminar ist der vornehmliche Ort, an dem eine *vita communis* auf Zeit eingeübt wird und, mit ihr verbunden, eine geistliche Gemeinschaft.

Die Ausbildung geschieht also einerseits in einem individuellen Prozess an den verschiedenen Orten. Die Biografie, individuelle Fähigkeiten und Haltungen bestimmen den Einzelnen. Andererseits bietet die Zeit intensiver Gemeinschaft und erlebter Kollegialität im Predigerseminar Möglichkeiten der Reflexion zum Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung.²⁸

Als Instrument der Selbstreflexion spielt das Vikariatstagebuch für die gesamte Zeit der Ausbildung eine entscheidende Rolle. Es wird vom Vikar/der Vikarin geführt und leitet dazu an, thematische, persönliche und beziehungsbezogene Fragen, Erfahrungen und Erwartungen zu reflektieren. Es bleibt bei der Vikarin/dem Vikar und wird zum Gesprächspartner. Es bietet die Möglichkeit, die eigene Person, die Erwartungen von Kirche und Gemeinde sowie theologische Fragen zu reflektieren und zu hinterfragen. An ihm wird deutlich, dass Vikarinnen und Vikare ihre Ausbildung selbst steuern und beeinflussen.

c) Verantwortung (probeweise) übernehmen

Sowohl im Predigerseminar als auch und vornehmlich in der Gemeinde bekommen Vikarinnen und Vikare Gelegenheit, mit ihren bis dahin erworbenen Handlungsmöglichkeiten in neue Situationen zu gehen. Sie übernehmen Verantwortung und erproben ihren eigenen Spielraum. Sie erkennen dabei auch, dass es in ihrem Beruf um ein lebenslanges Lernen gehen wird. In einigen Landeskirchen gibt es inzwischen die Einrichtung sogenannter Amtswochen, in denen Vikarinnen und Vikare am Ende des Vikariats für eine Zeit die Vertretung ihres Mentors oder ihrer Mentorin übernehmen. Die eigenständige Übernahme von Verantwortung fördert an dieser Stelle den Bildungsprozess.

28 „Das Wichtigste geschieht in den Pausen.“ Dieser Satz, der hin und wieder die Runde macht, bedeutet für uns nicht, dass die Seminare nebensächlich wären, sondern dass sich aus ihnen der Schatz der gegenseitigen Mitteilung heben lässt.

3. Exemplarische Lernfelder

Die Ausbildung im Vikariat, die sich an der Kompetenzmatrix der EKD orientiert, nimmt die dort aufgeführten vier Themenfelder in den Blick: Gottesdienst, Bildung, Seelsorge, Leitung. Ausgehend vom Lernarrangement in der zweiten Ausbildungsphase ließe sich nun jedes Lernfeld innerhalb der Ausbildung konkret beschreiben. Das soll hier nur exemplarisch im Blick auf drei Lernfelder bzw. Bildungsprozesse geschehen.

3.1 *Pastoraltheologie*

Neben der Gottesdienstarbeit, der Arbeit an der eigenen Stimme und deren Gestaltung und den Arbeitsgemeinschaften, die von den Vikarinnen und Vikaren verantwortet werden, ziehen sich thematisch orientierte Einheiten durch jede Dekade/Kurswoche am Predigerseminar und durch jede regional verantwortete Kurswoche.

Darin steckt eine Spannung: die Spannung zwischen curricularen Anforderungen und der Eigenverantwortung individueller Persönlichkeiten, die ihren Bildungsverlauf steuern.

Eine Kursgruppe im Predigerseminar brachte zum Thema Pastoraltheologie Befürchtungen im Blick auf die bevorstehende Entsendung in eine Pfarrstelle mit. Die Sache erschien uns so virulent, dass wir daraufhin an den Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten in vergleichbaren konfliktreichen Situationen arbeiteten.

Das Beispiel zeigt, dass die sensible Wahrnehmung der Themen, „die dran sind“, und damit das prozess- und teilnehmerorientierte Arbeiten im Mittelpunkt der Ausbildung stehen.²⁹ Daneben beschreibt der Rahmenausbildungsplan für jedes Handlungsfeld eine Anforderungssituation. Für das Handlungsfeld „Pastorale Identität“ heißt es dort: „Der Pfarrberuf wird in der Spannung sich verändernder Lebensbezüge ausgeübt. Das Bild der Profession wandelt sich; tatsächlich steigen gefühlte und tatsächliche Erwartungen

29 Almut B. unterstreicht in ihrer Arbeit diesen Ausbildungsansatz (23f). Damit sich die zukünftige Pfarrperson die notwendige Qualifikation der kritischen Selbstreflexion aneignet, gehe es nicht um den häufig geäußerten Wunsch der Vikarinnen und Vikare, sich entsprechende Methoden und Techniken anzueignen, sondern um die Verbindung von fachlichen Zielen und den individuellen personalen Profilen (vgl. Mühlmeier, Zwischen den Anforderungen des Generalisten und den Ansprüchen des Spezialisten, Anm. 3).

an die Ordinierten, die sich nicht selten mit einem Eindruck der Überforderung verbinden. Erweiterte und neue Arbeitsbeziehungen, -strukturen und -inhalte verändern das Selbst- und Fremdbild. Sie eröffnen neue Spannungsfelder, aber auch Freiräume.³⁰

Das Bild der Profession wandelt sich. Niemand kann heute sagen, wie die Kirche in 20 oder 30 Jahren aussieht. Im Osten Deutschlands und also in unserem Ausbildungsgebiet spielt deshalb die Frage der Relevanz des Pfarrberufs eine große Rolle, geht die Kirchenmitgliedschaft in einigen Regionen doch auf unter 10 % zurück. So steht am Anfang die Frage eines Journalisten: „Sagen Sie mal, wozu braucht man heute noch Pfarrer?“ Die Diskussion ist spannend, die Antworten fallen nicht leicht und unterscheiden sich teilweise stark voneinander. Ausschlaggebend ist oft die Orientierung an einem leitenden Pfarrbild der Praktischen Theologie, das die Vikarinnen und Vikare im Studium kennenlernten und das sie teilweise auch mit Vorbildern aus der Gemeinde oder der Jugendarbeit oder mit ihrem Mentor/ihrer Mentorin in Verbindung bringen.³¹

Als prägend für die jüngere Generation werden immer wieder genannt:

- Manfred Josuttis, der den Pfarrer/die Pfarrerin als Repräsentanten von Religion, als Führer/Führerin ins Heilige beschreibt.³² Sie sind Spezialisten des religiösen Handwerks und wollen dieses auch erlernen. Der Führerbegriff wird dabei weniger kritisiert, weil er sich aus den Leitungstheorien, die aus dem Management eingewandert sind, erschließt. Das Thema „Führen und Leiten“ ist ohnehin in den letzten Jahren verstärkt zu einem Thema der Ausbildung geworden und leuchtet gerade im Blick auf den Gottesdienst und das geistliche Lebens ein.
- Besonders die Berliner Absolventen sind geprägt vom pastoraltheologischen Ansatz Wilhelm Gräbs. Für ihn besteht die entscheidende Aufgabe des Pfarrberufs darin, Menschen zu unterstützen, zu einer religiösen Deutung ihres je eigenen Lebens zu gelangen.³³ Dieses Pfarrbild wird unter der jüngeren Generation vor allem in Kombination mit einem seelsorgli-

30 Rahmenausbildungsplan, 28.

31 Zu folgenden Ausführungen vgl. Hanna Kasparick: Theologische Ausbildung zum Pfarrdienst. Perspektiven der zweiten Ausbildungsphase, in: Festschrift zum 60. Jahrestag der Gründung der Predigerschule Wittenberg-Erfurt, Herrnhut 2009, 31–40.

32 Manfred Josuttis: Einführung in das Leben. Pastoraltheologie zwischen Phänomenologie und Spiritualität, Gütersloh 1996.

33 Wilhelm Gräb: Die kulturelle Bedeutung des religiösen Berufs, in: ders., Lebensgeschichten – Lebensentwürfe – Sinndeutungen. Eine praktische Theologie gelebter Religion, Gütersloh 1998, 304–333.

chen Verständnis vertreten. Menschen zu helfen, ihr Leben zu verstehen und Lebenssituationen zu bestehen, wird oft von Vikarinnen und Vikaren genannt, wenn sie über ihre zukünftige pastorale Rolle nachdenken.

- Viel Resonanz finden unter unseren Vikarinnen und Vikaren Ulrike Wagner-Raus' Überlegungen zum Pfarrberuf als einem Beruf „auf der Schwelle“³⁴. Die vielen Pflichten im Pfarrberuf müssen reduziert und der Einsatzbereich von Pfarrerinnen und Pfarrern begrenzt werden. Der Ort der vornehmlichen Präsenz ist dann jedoch für sie nicht der Altar oder das Lesepult, das Café oder der Schreibtisch, sondern die Schwelle. Die Gemeinde steht für das Gasthaus.³⁵ Pfarrerinnen und Pfarrer sind in der Rolle der Gastgeberinnen und -herren und hüten die theologische Qualität im Gasthaus, pflegen den Dialog, helfen jenen in ihrer persönlichen und religiösen Existenz, die vorbeischaun.³⁶
- Darüber hinaus gibt es auch Vikarinnen und Vikare, deren berufliches Selbstverständnis sich dezidiert mit den Begriffen Evangelisation und Mission verbindet. Sie wollen Menschen zu einer verbindlichen Entscheidung und zu einem christlichen Leben, verbunden mit meist konservativen Werten, vor allem im Blick auf Ehe und Familie, rufen.
- Das Lehrhafte im Pfarrberuf tritt zurück. Albrecht Grözinger³⁷ und Alexander Deeg³⁸ haben auf je verschiedene, aber im Grundsatz doch vergleichbare Art und Weise den Pfarrberuf als ein Amt der Erinnerung, als ein intellektuelles Amt konzipiert. Der „pastor legens“, „der nicht loskommt von der Faszination des Buches und der Bücher“³⁹ stellt hier die organisierende Mitte dar.
- Auch gesellschaftspolitisch oder diakonisch orientierte Ansätze finden sich eher selten.

34 So lautet der Titel ihres Buches. Untertitel: Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels, Stuttgart 2009.

35 Vgl. auch Jan Hendriks: Gemeinde als Herberge, Gütersloh 2001.

36 Vgl. auch Michael Herbst: „Was bin ich?“ Pfarrerinnen und Pfarrer zwischen Anspruch und Zumutung, Vortrag zum Thema der Generalsynode der VELKD 2010, Drucksache Nr. 12/2010, 9.

37 Albrecht Grözinger: Das Amt der Erinnerung – Überlegungen zum künftigen Profil des Berufs der Pfarrerinnen und Pfarrer, in: ders., Die Kirche – ist sie noch zu retten? Anstiftungen für das Christentum in postmoderner Gesellschaft, Gütersloh 1998, 134–141.

38 Alexander Deeg: Pastor legens. Das Rabbinate als Impulsgeber für ein Leitbild evangelischen Pfarramts, PTh 93 (2004), 411–427.

39 A. a. O., 423f.

Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Leitbildern der Praktischen Theologie eröffnet die Frage nach der kirchlichen und gesellschaftlichen Wirklichkeit, die die Vikarinnen und Vikare vor Augen haben. „Welche Pfarrerinnen und Pfarrer braucht das Land?“ fragte Isolde Karle beim Deutschen Pfarrertag 2012 in Hannover.⁴⁰ Unter den Stichworten Verantwortung und Vertrauen geht es um professionsethische Anforderungen und eine auftragsgemäße Berufsgestaltung. Das Gespräch mit Pfarrerinnen und Pfarrern aus einer Gemeinde wird in diesem Zusammenhang immer wieder eingefordert und gern genutzt. Außerdem sind Vikarinnen und Vikare im Gespräch mit ihrem Mentor/ihrer Mentorin. Das Wohnen im Pfarrhaus, die dauernde Erreichbarkeit, politisches Engagement, Glaubwürdigkeit, Verschwiegenheit, Loyalität zur Landeskirche, Nähe und Distanz, Identität und Scham sind Themen, die reflektiert und mit amtierenden Pfarrerinnen und Pfarrern diskutiert werden. Die nötige „Ambiguitätstoleranz“ und die Darstellung der „eigenen Identität“⁴¹ werden hier vorläufig durchdacht. Fortgesetzt wird diese Auseinandersetzung dann in den Kursen der pastoralen Fortbildung.

Die Ausbildung innerhalb der einzelnen Lernfelder geschieht in einem Spannungsfeld, das einem Dreieck gleicht. Die drei Ecken stehen dabei für die theologische *Sachkompetenz*, mit der pastorale, auch biblische Leitbilder beurteilt und Fragen der Professionsethik und der Amtstheologie reflektiert werden können. Die Fähigkeit, für sich selbst orientiert zu sein und eigene Ressourcen und Überlastungen benennen zu können, fördert die *Selbstkompetenz*. Dazu gehört dann auch die individuelle Auseinandersetzung mit den Anforderungen des Pfarramts in der Gemeinde. Der Austausch mit Pfarrerinnen und Pfarrern, mit den Kolleginnen und Kollegen, trägt dazu bei, dass die *Kommunikationskompetenz* ausgebaut wird und damit die Fähigkeit, eigene Konzeptionen und Überzeugungen sachgerecht zu vertreten, ins Gespräch zu bringen, zu hinterfragen und gegebenenfalls zu korrigieren. Diesen Prozess in einer Spannung zu halten, um die Kompetenzen auszubauen und zu erweitern, erfordert auch eine immerwährende Weiterentwicklung des Ausbildungsplans.⁴²

40 Isolde Karle: Welche Pfarrerinnen und Pfarrer braucht das Land? In: Deutsches Pfarerblatt 11/2012, 612–619.

41 Vgl. Klaus-Peter Hertzsch: Narrative Illustrationen in der praktisch-theologischen Vorlesung. Am Beispiel: Persönliche Identität und Rollenerwartung im Pfarramt, in: Manfred Josuttis u. a. (Hg.), Auf dem Weg zu einer seelsorgerlichen Kirche, Theologische Bausteine, Göttingen 2000, 264–275, 268f.

42 Die produktive Spannung von auszubildender Selbst-, Sach- und Kommunikationskompetenz ließe sich nun auch an anderen Handlungsfeldern der Ausbildung zeigen.

3.2 Ausbildungsbegleitende Gespräche

Zuerst sind hier die Gespräche mit dem Mentor/der Mentorin zu nennen. „Die Mentorin agiert als Hebamme oder Geburtshelfer, indem sie informiert, illustriert, konfrontiert und bestätigt, interpretiert und kristallisiert.“⁴³ Die intensive Begleitung eröffnet die Chance, den Ausbildungsverlauf kontinuierlich zu steuern und zu befördern.

Drei verbindliche Ausbildungsgespräche mit einem Dozenten/einer Dozentin am Predigerseminar und Gespräche mit dem regionalen Studienleiter⁴⁴ begleiten die Ausbildung. Speziell im Predigerseminar wird der Stand des Ausbildungsverlaufs mit Blick auf die Kompetenzen, die für den Pfarrberuf nötig sind, erhoben. Neben den Kompetenzen, die in einem Handlungsfeld erworben und die durch Feedbackprozesse im Seminar oder in der Gemeinde fruchtbar gemacht werden, geht es in den Gesprächen um die Selbstreflexion der Vikarsperson.

Darum begleiten diesen Coaching-Prozess folgende Fragen: „Wo sehe ich mich jetzt?“; „Was habe ich schon geschafft?“; „Welche Ziele nehme ich in Angriff?“ Von den Ausbildungsverantwortlichen bekommen die Vikarinnen und Vikare ein qualifiziertes Feedback, mit dem sie weiter arbeiten sollen. Am Ende steht der Bericht des Ausbildungsverlaufs mit einem abschließenden Votum zur Eignung.

In diesem Prozess geht es um Selbst- und Fremdwahrnehmung, um Kommunikation und Interaktion, um Sensibilisierung für unbewusste Konflikte, um das Erkennen eigener Muster und Prägungen, um die Balance von Möglichkeiten und Grenzen und um die Wahrnehmung eigener Ressourcen.⁴⁵

43 So beschreibt Julia Neuschwander, Leiterin des Predigerseminars in der Pfalz, die Rolle des Mentors/der Mentorin und buchstabiert die mentorierte Begleitung im Handlungsfeld „Führen und Leiten“ durch (Berufsbild im Wandel, Zur Ausbildungsstrategie künftiger Pfarrpersonen in der Pfalz, in: Deutsches Pfarrerbericht 10/2013, 552–557, 554).

44 Er besucht den Vikar/die Vikarin in seiner/ihrer Gemeinde und visitiert und analysiert einen Gottesdienst.

45 Almut B. sieht im Rückblick in diesem Teil der Ausbildung noch den größten Entwicklungsbedarf, weil für sie durch die Gespräche die individuelle Ausrichtung der Ausbildung am stärksten gefördert wird (27).

3.3 *Das geistliche Leben*

Das gemeinsame geistliche Leben stand im Predigerseminar in Wittenberg nie in Frage. Es wird heute, nach meinem Eindruck selbstverständlicher als noch zu meiner Ausbildungszeit, von den Vikarinnen und Vikaren gefordert und gestaltet. Dazu gibt es einen Rahmen, der durch die Tages- und Wochenstruktur (Bibelgespräche, Andachten, Gottesdienste, Mittagssingen)⁴⁶ gegeben ist. Und es gibt einen Bereich, für den jede Vikarsperson selbst Verantwortung trägt.

Doch welche Rolle spielt das geistliche Leben, die spirituelle Gestaltung des Ausbildungsweges? Gibt es da etwas, was zu lernen wäre und sozusagen nachgeholt werden muss, wenn etwa die kirchliche Sozialisation immer seltener anzutreffen ist?

Spiritualität bezeichnet nach unserem Verständnis ein aktives Geschehen, das im Hinhören geschieht, im Hören auf den Grund des Daseins, auf Gott.⁴⁷ Insofern braucht es um der Theologie willen in der Ausbildung Orte und Zeiten geistlichen Lebens. In der Predigtvorbereitung, bei der Gestaltung von Andachten und im seelsorglichen Gespräch wird die Frage nach Gott virulent. Der Vikar oder die Vikarin kann davon nicht überzeugend reden, wenn er/sie nicht selbst eine Beziehung zu dieser Quelle hat, wenn er/sie keine eigene spirituelle Haltung einnehmen und reflektieren kann. Auch dabei geht es wieder um das Kennenlernen verschiedener Prägungen und um das Ausprobieren unterschiedlicher Angebote.

Wir beginnen diesen Weg in der Einführungswoche mit der Übung „Was mich heute geistlich trägt“. Spirituelle Erfahrungen, prägende Einflüsse und individuelle Zugänge zum Glauben werden reflektiert und in einem Bild dargestellt. Aus dem Austausch erwächst mitunter die Suche nach eigenen Formen der geistlichen Vergewisserung, die für die pastorale Praxis nötig ist. Was für den Bildungsprozess insgesamt gilt, steht hier in besonderer Weise im Mittelpunkt: Nichts kann „vorgemacht“ oder „vorgeschrieben“ werden, was sich der Vikarin/dem Vikar nicht selbst erschließt. Wir stellen

46 Jede Dekade, jede Kurswoche beginnt und endet mit einem Bibelgespräch. Ebenso gestalten und feiern Vikarinnen und Vikare Andachten und Gottesdienste. Zum geistlichen Leben zähle ich auch das Mittagssingen, bei dem die Lieder der Gemeinde und damit ein wesentlicher Teil geistlicher Übung im Alltag zum Klingen kommen.

47 Mit der Lehrbarkeit von Spiritualität befasst sich insbesondere der Ausbildungsverantwortliche der EKBO in einem Aufsatz: Christoph Vogel: Ist Spiritualität lehrbar? Überlegungen aus der Perspektive theologischer Ausbildung, in: *Pastoraltheologie* 101 (2012), Heft 12, 489–502.

Freiräume zur Verfügung, „Hörräume“ sozusagen, in denen der „Impuls des Findenwollens, des Entdeckerdrangs“ ausgesandt wird.⁴⁸ Dabei geht es auch um Zeiten der Muße, die eingeplant werden können.

In den Gemeinden treffen die Vikarinnen und Vikare auf ein umfangreiches Lern- und Übungsfeld. Sie erleben Mentorinnen und Mentoren und fragen nach deren geistlichem Leben.⁴⁹ Sie entdecken in ihren Gemeinden verschiedene Formen spiritueller Praxis und setzen sich mit ihnen auseinander.

Spiritualität ist ebenso wenig lehrbar wie lernbar. Doch muss und kann sie gebildet werden, damit schon in der Ausbildung eine Sensibilität für die eigene Spiritualität wie für diejenige in einer Gemeinde geweckt wird.

Schlussbetrachtung

Die Ausbildung in der 2. Ausbildungsphase verläuft wesentlich subjektgesteuert. Sie braucht dazu ein Arrangement von Differenzierung und Aneignung, von Erprobungs- und Reflexionsräumen, von Feedbackprozessen und kollegialer Beratung, in dem eine reflektierte Wahrnehmung des eigenen pastoralen Handelns möglich wird. Wie die *Segmente eines Kreises*, in dessen Mittelpunkt die *Vikarsperson* steht, legen sich die Bildungsvorgänge auf das jeweilige Handlungsfeld. Sie werden von den für die Ausbildung Verantwortlichen angeregt und begleitet. Die einzelnen Segmente stehen für die *Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit der Theologie, mit den Erwartungen seitens der Kirche und der Gemeinde und mit der Lebenswelt*. Sie bilden den Vorgang der *Reflexion*, des *qualifizierten Feedbacks* und der *geistlichen Vergewisserung* ab. Ein Segment bezeichnet die *Auseinandersetzung mit der Seminargruppe*. Diese Segmente verändern je nach Handlungsfeld ihre Ausdehnung, etwa in der Seelsorge, wenn die Auseinandersetzung mit der eigenen Person großen Raum einnimmt; oder innerhalb der Beschäftigung mit den Kasualien, wenn die Themen Bestattungskultur, Taufpraxis oder theologische Sprachfähigkeit die Segmente Auseinandersetzung mit der Lebenswelt, mit den Erwartungen der Kirche, mit der Theologie besonders betreffen.

48 Vgl. das Material zur Übung „Was mich heute geistlich trägt“, 3.

49 Gerald Kretzschmar hat in seiner Studie (Was ist ein guter Mentor, eine gute Mentorin? Eine qualitativ empirische Studie, in: *Pastoraltheologie* 99 [2010], 468–487) darauf hingewiesen, dass gelebte Spiritualität keine zusätzliche Aufgabe ist, die etwa extra zu erlernen wäre, sondern im Alltag ihren Ort hat.

Das *Unverfügbare*, das den Bildungsvorgang insgesamt kennzeichnet, hat einen Anteil an allen Prozessen. Das spüren wir an den unterschiedlichen Rückmeldungen zur Ausbildung. Dass da im Zusammenspiel der Bildungsprozesse, der Orte und Personen immer noch mehr geschieht oder anderes als gedacht oder auch etwas blockiert wird und sich nicht lösen lässt, führt zu einer vertieften Beziehungsgestaltung und damit zu einer vertieften Wahrnehmung der Kirche Jesu Christi. Zu ihr gehört das wechselseitige Gespräch, die wechselseitige Beratung und Tröstung der Brüder und Schwestern, wie sie in der sogenannten Stiftungsformel des Predigerseminars Wittenberg beschrieben sind:

Per mutuuum colloquium et consolationem fratrum et sororum.